＜＜ 事 例 ① ＞＞

36協定の特別条項の適用

事例①　36協定の特別条項の適用



総務課長

先月は、〇〇課のAさんは随分忙しかったみたいですね。

急なトラブルがありましたから、仕方ないですね。
普段、Aさんはほとんど残業していないのですが。



総務課 担当者



先月のAさんの残業時間は集計できましたか？
36協定の「1か月45時間」以内に収まっていましたか？

さきほど集計が終わりまして、Aさんの先月の残業時間は、**45時間を超えていました**。
ただ、休日労働と合計しても、当社の**特別条項の「1か月70時間」以内には収まっていました**。





それなら問題ないですが、気を付けないといけませんね。



本当に問題ないの？



事例①　36協定の特別条項の適用



この事例は、労働基準法に照らして**問題があります**。

残業時間は特別条項の範囲内に収まっているのに、
何が問題なのでしょうか？





先月の残業時間を集計して初めて、36協定の
「1か月45時間」を超えたことを把握しています。

つまり、先月の途中の時点では、「1か月45時間」を
超えたことを把握していないことになります。

そのことに問題があるのですか？





**特別条項を適用するためには、特別条項で定める
「手続き」を事前に行っておく必要があります。**

つまり、残業時間が「1か月45時間」を超える前に、
あらかじめ「手続き」を行う必要があるということです。

先月のどこかで、「手続き」を行う前に「1か月45時間」
を超えて時間外労働を行わせていたことになれば、
その部分は労働基準法違反ということになります。

事例 ①　36協定の特別条項の適用

解 説 ①

- 36協定には、**特別条項**を設けることができます。
- **特別条項**は、一定の条件の下に、36協定の原則的な時間外労働の限度と休日労働の限度を超えて労働させることを許容するものです。

労 働 基 準 法

① 労働時間は1日8時間以内 かつ 1週40時間以内（労基法第32条）

② 休日は週1日以上 又は 4週4日以上（労基法第35条）

例外

3　6　協　定（労基法第36条）

① 過半数労働組合又は労働者代表と事業主とが書面で締結し、労働基準監督署に届け出る。

② 36協定の範囲内であれば、労基法の制限を超えて労働させても労基法違反にならない。

③ 過重労働を防ぐために、36協定で延長できる労働時間にも上限（限度時間）がある。

例外

特 別 条 項

① 特別な事情が生じた場合に適用できる。

② 過重労働による健康障害を防ぐために一定の上限がある。

事例①　36協定の特別条項の適用

解 説 ②

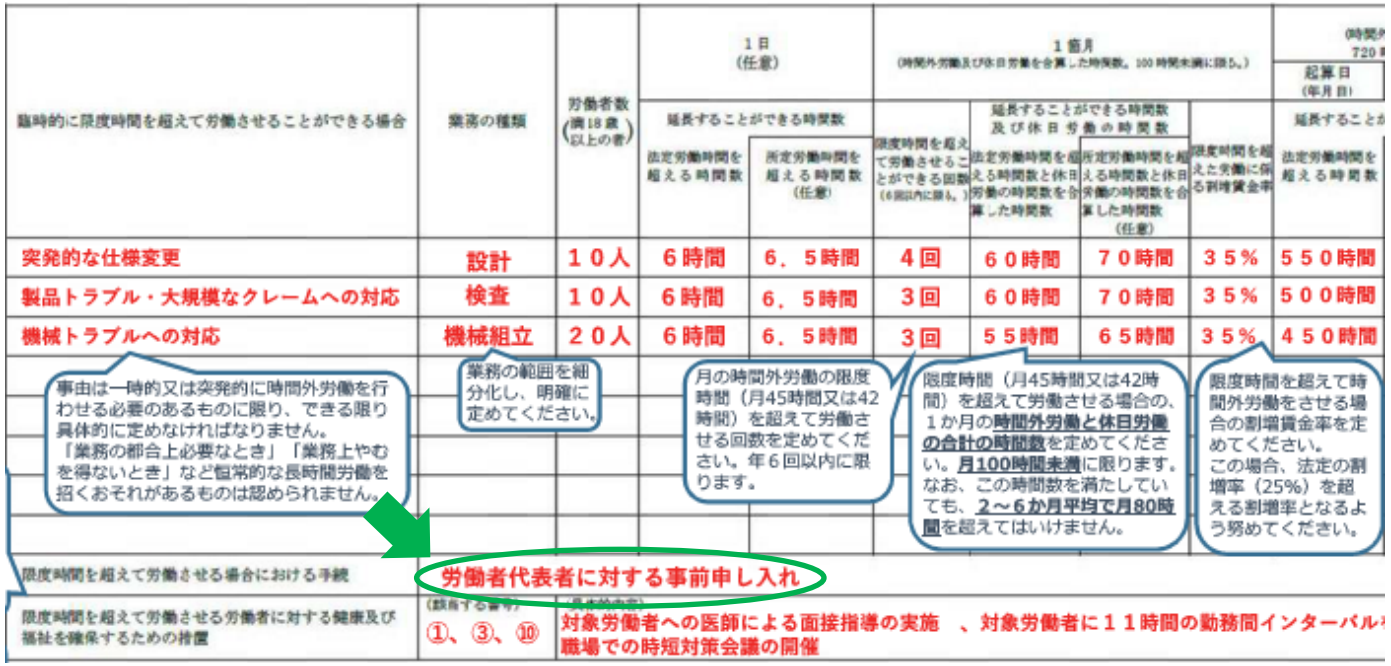
- **特別条項**は、その名のとおり、特別な場合にのみ適用することができる条項です。

  ですので、安易な適用を抑止する観点から、**特別条項**を適用するための**手続き**を定めておく必要があり、この**手続き**を行ってはじめて**特別条項**を適用することができます。

- **手続き**の具体的な方法に関して法的なルールはありませんが、一般的には、「労使協議」や「労働者代表への通知・申入」などの方法が多く見られます。

- 事例のケースでは、先月のAさんの時間外労働が45時間を超える前のどこかのタイミングで、**特別条項**を適用するための**手続き**を行っておく必要がありました。

手 続 き の 例



事例①　36協定の特別条項の適用

重 要

◎ **特別条項の適用手続きは、事前に行いましょう。**

応 用

特別条項の記録の作成

👉 特別条項を適用する、又は適用した場合は、その記録を作成しておくことが望ましいです。

👉 記録する項目としては、「特別条項の適用手続きを行った日付」、「特別条項の適用を必要とする事由」、「対象労働者」、「対象期間」、「対象労働者の適用回数」、「対象労働者への健康確保措置の内容」などが考えられます。

労 働 時 間 の 把 握

👉 特別条項の適用手続きを適切なタイミングで行うためには、労働者の労働時間を日々適切に把握しておく必要があります。

👉 事例のように、1か月が終わってはじめて残業時間を集計するのでは、特別条項を適用する必要があるのか、適用手続きをいつ行う必要があるのか、といったことが判断できません。

そのため、例えば、勤怠管理システムで当月のその時点までの残業時間を適時確認できるようにする、月の途中で残業時間を集計する、等の対応が必要です。

＜＜ 事 例 ② ＞＞

労働者代表の選出

事例②　労働者代表の選出



総務課長

そろそろ来年度の36協定を締結しないといけませんね。

そうですね。
とはいえ、内容は今年度と同じでいいと思います。



総務課 担当者



当社には過半数労働組合がありませんから、労働者代表を選ばないといけませんね。
誰か候補者はいますか？

誰もやりたがりませんし、今年度と同じで、
課長が労働者代表でいいんじゃないでしょうか？
反対する人なんて誰もいませんし。





それもそうですね、そうしましょう。



本当にそれでいいの？



事例②　労働者代表の選出



このような労働者代表の選出方法は**よくありません**。

どこがよくないのでしょうか？





労働者代表は、選挙や話し合いなどの**民主的な方法**で選出する必要があります。

会社が一方的に指名するのはダメです。

また、課長が労働者代表になれるかどうかという問題もあります。

課長は労働者代表になれないのですか？





労働基準法第41条第2号の「**管理監督者**」は、労働者代表にはなれません。

課長が「**管理監督者**」であるかどうか断定できませんが、もし管理監督者であれば、労働者代表としては不適格ですので、そのような労働者代表と締結した36協定は無効になります。

事例②　労働者代表の選出

解 説

36協定の協定当事者

👉 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が**ある**場合 ➡ **過半数労働組合**

👉 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が**ない**場合 ➡ **労 働 者 代 表**

労働者代表の要件

① 労働基準法第41条第2号に規定する**管理監督者**ではないこと

② **投票**、**挙手**、**話し合い**、**持ち回り決議**など、労働者の過半数が選任を支持していることが明確になる**民主的な手続き**により選出された者であって、**使用者の意向に基づき選出された者ではない**こと



